Semejanzas de la legislación laboral Colombiana y Peruana

Similarities of Colombian and Peruvian labor legislation

Vivas, J., Beltrán K[1]

Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá Uniempresarial, Bogotá, Colombia

Resumen

La legislación laboral de los países mencionados en el título de este artículo no refleja grandes diferencias, ya que basados en la relación laboral, contratos, salarios y carga prestacional, estos elementos tienen como finalidad proteger la integridad y seguridad de los trabajadores, a través de la normativa propuesta, se busca el punto medio entre los beneficios para los empleados y los empleadores.

Entre los diferentes aspectos a tratar, se evidencia que en Perú la carga económica laboral que las organizaciones asumen, al contratar un empleado formal es mayor a la obligación impuesta en Colombia, en consecuencia esto acarrea un alto porcentaje de trabajo informal, por otro lado, los aspectos generales de los contratos laborales habituales y de servicio doméstico reflejan diferencias mínimas entre ambos países, pero a pesar de que en el país vecino hay más

[1] Estudiantes de Programa de Contaduría Pública, Carrera 33ª # 30 – 20, vivas.jennifer@yahoo.com, Elizabeth_karen17@hotmail.com

entidades gubernamentales que regulan las leyes laborales, la fiscalización presenta un elevado déficit, debido a la poca efectividad de los procedimientos de control ejercidos sobre los trabajos informales, razón por la cual una de las consecuencias más frecuentes son los accidentes laborales de los empleados durante las jornadas de trabajo con horarios y en condiciones no permitidas por la ley.

Palabras claves: Beneficios Laborales, Contratos de Trabajo, Legislación Laboral, Ministerio de Trabajo, Remuneración Económica, Servicio Domestico

Abstract

Labor legislation in the countries mentioned in the title of this article does not show big differences. Considering that elements such as the labor relation, contracts, wages and benefits burden all have the purpose to protect workers' integrity and safety through the proposed regulation, a middle point between the benefits for the employees and the employers is sought.

Taking into account the different aspects to consider, there is evidence that in Peru the economic labor load that the organizations assume when hiring a formal employee is higher than the obligation imposed in Colombia, this generates a high percentage of informal work. On the other hand, general aspects of the recurrent labor and of domestic service contracts reflect minimal differences between both countries, but in spite of the fact that in the neighboring country there are more government entities that regulate labor laws, taxation presents a high deficit due to poor efficiency in control procedures exercised on the informal jobs, therefore one of the most frequent consequences are accidents at the workplace with schedules and in conditions not allowed by the law.

Key Words: Work Benefits, Employment contracts, Financial Remuneration, Labor Law, Ministry of Labor, Domestic service.

Introducción

El presente artículo pretende exponer al lector algunos aspectos sobre el contexto laboral colombiano y peruano, teniendo en cuenta que, los lineamientos legislativos de las organizaciones son la base principal que rige a los países en la consolidación de la nación como una sociedad de crecimiento continuo. Para lograr generar un paralelo, es necesario entender la legislación laboral de cada país, no solo en aspectos de subordinación, cabe aclarar, por las consideraciones anteriores que es necesario centrarse en algunos elementos como remuneración mínima, tipos de contrato, beneficios a los empleados, atribuciones de los empleadores y leyes especiales de servicio doméstico, que son parte integral del trato entre empresarios y empleados.

Dado que las leyes laborales regulan la contratación del personal que requiere cada una de las empresas para realizar su actividad económica, es importante identificar las diferencias y similitudes en cuanto al contexto laboral de cada estado y determinar si estas falencias intervienen económicamente sobre la inversión extranjera, parametrizando el propósito de la inversión, donde existan mayores beneficios para los empleados y cuáles convendrían para contribuir a mejorar la situación financiera de las compañías.

Aspectos Generales de la Legislación Laboral

En cada nación se dispone de entidades que regulan las leyes laborales y velan por el cumplimiento de los deberes y derechos de las partes involucradas, en Colombia se cuenta con la

entidad Máxima reguladora “El Ministerio de Trabajo” su equivalente en Perú, “El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”, adicional a estas existen entidades gubernamentales auxiliares, cuya función es velar por el cumplimiento de la normatividad laboral vigente, las cuales se mencionan a continuación: (Ver Tabla 1)

ENTIDADES COLOMBIANAS	ENTIDADES PERUANAS
Ministerio de Trabajo	Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo
Ministerio de Salud y Proteccion Social	Ministerio de Salud
Superintendencia de Subsidio Familiar	Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Superintendencia Nacional de Salud	Consejo Nacional de Trabajo y Promocion del empleo
Consejo Nacional de Seguridad en Salud	Confederacion Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
Unidad de Gestion Pensional y Parafiscales (UGPP)	Confederacion General de Trabajadores de Peru
Defensoria del Pueblo	Centro Nacional de Salud Ocupacional y Proteccion del Ambiente para la Salud
	Comité Directivo Nacional para la Prevencion y erradicacion del Trabajo Infantil
	Seguro Social de Salud

Tabla 1. Propiedad del autor

Las consideraciones a destacar en ambos territorios, son los salarios mínimos y auxilio de transporte establecidos en cada nación para el año 2017, en Colombia son alrededor de Cop $820.857 (US$272,71 aprox.)[2], en Perú el Salario mínimo vital y móvil es de S/900 (US$276,94 aprox.)[2]; la jornada laboral en los dos lugares, está contemplada en 48 horas semanales, en diferentes modalidades de contratación. (Ver Tabla 2)

Por lo anterior se podría dar una primer opinión con respecto a los aspectos antes mencionados, ya que en ambos estados se reglamenta información similar y no tendría ningún impacto económico diferente dentro de las compañías constituidas en estos países, sin embargo

[2] TRM del 21 de julio de 2017

para realizar un análisis de mayor eficacia, cabe resaltar que en Colombia el salario mínimo anualmente aumenta por causa de una evaluación de la estimación de crecimiento o decrecimiento económico y la inflación esperada del país, abriendo negociaciones entre las centrales obreras (Representantes de los trabajadores), empresarios y el estado, para intentar llegar a un acuerdo en el porcentaje de incremento de este valor, el cual es importante para el país ya que alrededor del "48.6%"[3] de los Colombianos tiene como asignación salarial este rubro, de no ponerse de acuerdo las partes involucradas, el gobierno impondrá un porcentaje de incremento mediante decreto, situación presentada en los últimos años. El país vecino no implementa el mismo tratamiento al momento de incrementar este valor, como tampoco efectúa este proceso anualmente, realizándolo por medio de decreto como decisión unilateral del gobierno de ese país, lo que ocasiono que la remuneración económica del periodo comprendido entre los años 2012 a 2016 no tuviera ninguna reforma y se mantuviera igual durante estos cuatro años, decretando el 30 de marzo de 2016 un aumento salarial del 13%, por lo cual en Colombia existe una mayor certeza de cuándo será aumentado este valor base de salario y en qué porcentaje, en Perú, este rubro no es muy regulado y frecuentemente existirá una incertidumbre si se presentara alza y podrá ser aumentado en cualquier momento del año las veces que el gobierno crea necesarias y como en el caso descrito anteriormente, llevar mucho tiempo sin modificación, lo que puede ser un aspecto positivo o negativo para una compañía, el primer caso se presentará cuando este no tenga cambio alguno a lo largo del tiempo ya que el costo o gasto de la operación se mantendrá fija por periodos de tiempo superiores y se podrán obtener mayores utilidades y, el segundo escenario se percibirá cuando se obtengan cambios en periodos de

[3] El Tiempo. 2016. Colombia, el segundo país con ingresos más bajos en A. Latina. Recuperado de: www.eltiempo.com

tiempo muy cortos, lo que conllevará al aumento de los costos o gastos de la compañía disminuyendo las utilidades del periodo.

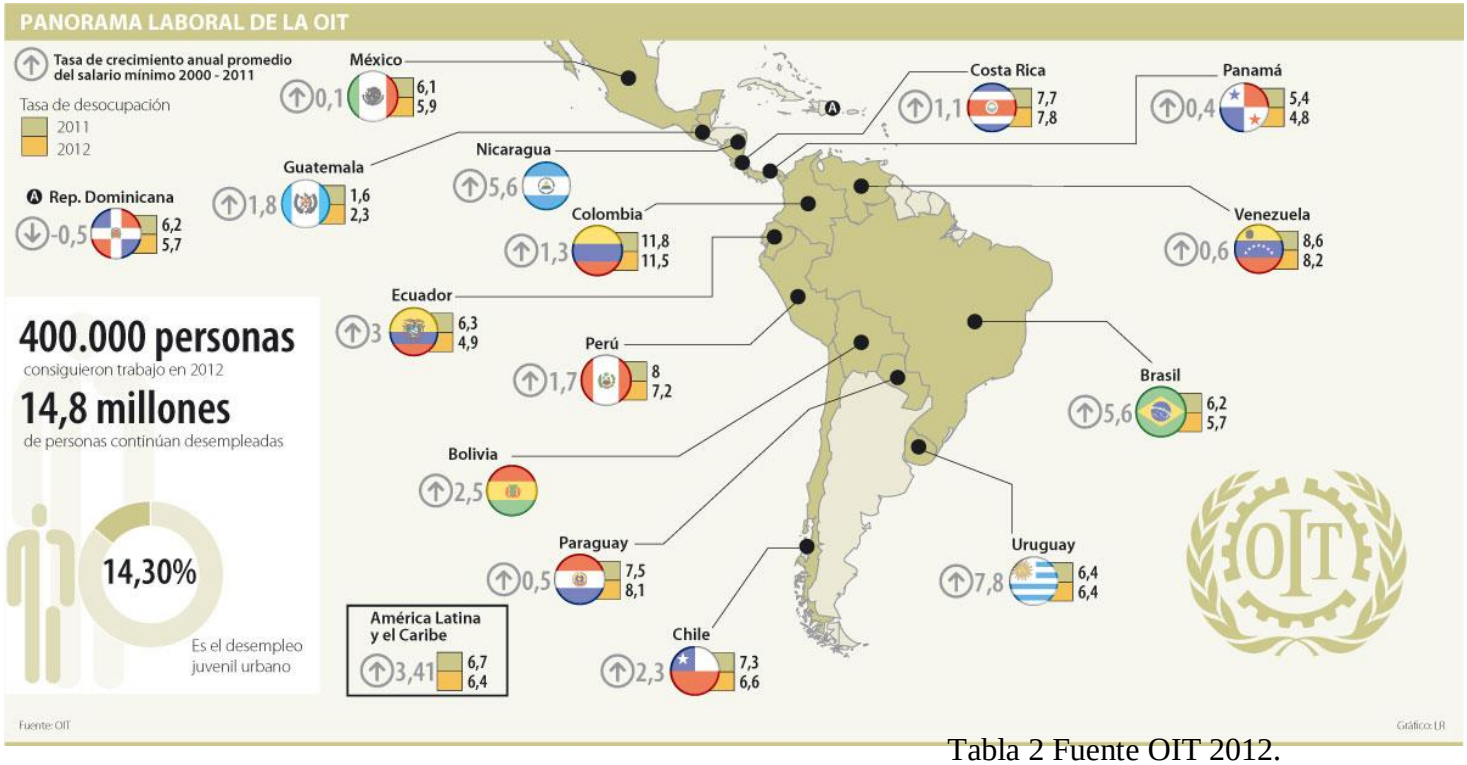

Tabla 2 Fuente OIT 2012.

Modalidades de Contratos

En el caso de Perú se manejan tipos de contratación con duración determinada e indeterminada, los cuales se describen en la ley general del trabajo del año 2006, capítulos IV y V, los primeros se clasifican en contratos por necesidades coyunturales del mercado, contrato ocasional, contrato de suplencia, contrato expresamente autorizado por norma especial, contrato por obra determinada o para servicio específico, los cuales en su mayoría pueden tener un plazo entre 6 meses a un año, de sobrepasarse este tiempo se convertirán en contratos a término indeterminado, de no cumplirse con alguna de las características de los contratos anteriormente mencionados estos deberán ser pactados entre las partes involucradas con una duración

indeterminada, cada uno de los contratos a celebrarse deberá ser registrado ante la autoridad Administrativa de Trabajo.

En la legislación colombiana se establecen cuatro tipos de contratos laborales según el artículo 45 del Código Sustantivo de Trabajo, de los cuales el contrato establecido como termino indefinido cumple con las mismas características y condiciones del contrato a término indeterminado en la legislación Peruana, al igual que el contrato por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, es equivalente al contrato por obra determinada o para servicio específico de nuestro país vecino; el contrato, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio cumple con características similares a los contratos celebrados en Perú nombrados como contrato por necesidades coyunturales del mercado y contrato ocasional. El contrato a término fijo en Colombia tiene mayor amplitud en el país a comparación del contrato a término definido establecido en Perú, ya que el primero permite a los empleadores contratar a un empleado para la realización de cualquier tarea digna y legal, que este requiera sin condicionarse a contratarlo por un tiempo indefinido, el cual le da la oportunidad de retirar al empleado de las labores que le asignó y de ser parte de la compañía en el momento en que se cumpla con la fecha de terminación del acuerdo sin justificación alguna; caso que no ocurre en el país vecino.

En relación con las modalidades de contratación de los dos países analizados se podría concluir que en su mayoría los contratos presentan similitudes en cuanto a sus características y funcionalidades, sin embargo los empleadores en Colombia tendrían mayor plazo de contratar por un término fijo a sus trabajadores ya que la ley permite hacerlo por un periodo más amplio (un año), que el permitido en la ley laboral peruana (seis meses), el cuál puede ser renovado

máximo tres veces antes de que este pase a ser contrato a término indefinido, por otro lado tampoco se debe realizar registro de cada uno de los contratos a una entidad reguladora y estar sujetos a la aprobación, para empezar a celebrar sus contratos laborales, continuar con prórrogas o hacer modificaciones.

Beneficios de los empleados

Dentro de las leyes laborales establecidas en Colombia bajo la modalidad de contrato de trabajo ya sea a término Fijo, indefinido o por obra o labor se le otorga al empleado unos beneficios o pagos adicionales al salario pactado entre las partes llamadas Seguridad social, que agrupa los pagos realizados mensualmente a entidades prestadoras de salud (Aporte del empleado 4%, aporte del empleador 8,5%), Fondo de pensiones (Aporte del empleado 4%, aporte del empleador 12%), Administradora de riesgos laborales (Aporte según riesgo al que se expone el empleado realizando las funciones descritas en su contrato laboral la tarifa mínima o clase I hace referencia a 0.522%, clase II, 1.044%, clase III, 2.436%, Clase IV, 4.350%, y la máxima tarifa o clase V 6.960%), Caja de compensación familiar (4%), entidades que prestan servicios de bienestar y cuidado a los empleados y su grupo familiar, pero adicional a ello el empleador debe hacer una contribución mensual a las instituciones del Estado SENA (2%) e Instituto Colombiano del Bienestar Familiar (3%).

Los beneficios que en este último país se otorgan y pagan directamente al empleado como una remuneración por los servicios prestados transcurrido un año o parcialmente según el tiempo de su labor son, prima de servicios (8.33% mensual, pagado al empleado semestralmente los días

15 de Julio y 15 de diciembre respectivamente); vacaciones (quince días de descanso otorgados al empleado una vez cumple con un año de vinculación en la compañía, o pagados parcialmente si la vinculación laboral llegase a cesar, la mitad de los días de este descanso deben ser disfrutados por el empleado obligatoriamente, el 50% restante se puede remunerar económicamente al empleado en común acuerdo por las partes, en el último caso se le debe reconocer al trabajador el pago por las labores realizadas durante su tiempo de descanso y el pago por las vacaciones no descansadas); cesantías (8.33% del salario mensual, aporte realizado por el empleador a un fondo de cesantías privado una vez que el empleado cumpla con un año de servicio o en proporción al tiempo que lleva laborando dentro de la compañía, pago realizado el día 14 de febrero de cada año): intereses de cesantías (1% mensual pagados al empleado anualmente en proporción a los días laborados dentro de la compañía, reconocimiento que se realiza anualmente el día 30 de enero de cada año) y; el auxilio de transporte (auxilio otorgado al empleado que no devenguen más de dos salarios mínimos legales vigentes por valor de Cop$83.140 para el año 2017, con el fin de ayudar a disminuir el gasto del empleado con respecto a la movilidad entre su hogar y las instalaciones de la compañía donde labora). El porcentaje adicional al salario pactado al inicio del contrato que debe incurrir un empleador al contratar un colaborador bajo cualquier modalidad de contrato laboral a acepción al contrato por servicios es del 52.33% mensual más el auxilio de transporte respectivamente, ejemplo a un empleado se le asigna un salario de Cop $1.000.000 mensuales, la compañía adicional es este pago deberá asumir un gasto de Cop$606.440 mensuales. (Ver Tabla 2)

Contexto Laboral Peru y Colombia Para el Año 2017.

Salarios Minimos y Auxilio de transporte
Cop $820.857 (US$272,45 aprox.)*

*TRM 21 julio de 2017

	Empleado	Empleador
Seguridad Social		
Salud	4%	8,5%
Pension	4%	12%
ARL (Riesgos)		
Clase I		0,522%
Clase II		1,044%
Clase III		2,436%
Clase IV		4,350%
Prestaciones		
Cesantias		8,33%
Prima		8,33%
Vacaciones		4,17%
Interes Sobre Censatias		1%
Parafiscales		
Sena		2%
ICBF		3%
Caja de Compensacion		4%
Adicional al Salario		**52,33%**

Salario Minimo Vital y Movil
S/900 (US$276,94 aprox.)*

	Empleador
Asignacion Familiar	10%
Vacaciones Disfrutadas	8,33%
Vacaiones que no se disfruten se pagara	24,99%
Utilidades de la Empresa Desde el 5%, 8% y 10%	10%
Compensacion Servicios	4,17%
Seguro de Vida Mayor a 4 Años de Servicios	
Adicional al Salario	**56,54%**

Tabla 2. Propiedad del autor

Por otro lado existe un contrato bajo la modalidad de prestación de servicios el cual por no cumplir con las condiciones de los contratos anteriores (Subordinación, horario fijo, lugar de trabajo y Jefe), el contratante no estará obligado a cancelar ningún beneficio de los descritos anteriormente, solo cancelará oportunamente al contratista el pago acordado por el servicio prestado, en su lugar el contratista deberá pagar por cuenta propia los aportes obligatorios a la seguridad social exigidos por ley (Salud, Pensión y Aportes a Riesgos Laborales), lo cual equivale al 35% aproximadamente del valor del servicio (tarifa puede disminuir según la clase y tarifa de aportes a la ARL).

En Perú los derechos mínimos de un trabajador no son tan diferentes a los colombianos, pero las variaciones existentes hacen que el costo de un empleado sea mayor en este país a comparación de Colombia, ya que los beneficios atribuibles para el empleado equivalen

alrededor del 56.54% mensual adicional a la remuneración mínima vital convenida, estos beneficios se distribuyen de la siguiente manera, asignación familiar (10% mensual por acreditar tener una familia a cargo); vacaciones (treinta días continuos de descanso, una vez cumplido con el año de trabajo, equivalente a su salario, si no se descansa se remunerara triple correspondiente al pago de la labor realizada, remuneración ganada e indemnización por no tomar el descanso ganado); utilidades anuales de la empresa (participación de las utilidades anuales de la empresa desde el 5% 8% y 10%, de acuerdo con el sector económico al que pertenezca la compañía): Compensación por tiempo de servicios, (4.17% mensual, otorgados al empleado si labora por lo menos 4 horas diarias, se paga semestral todos lo días 15 de mayo y 15 de noviembre de cada año, consignadas a un fondo, con el propósito de que el trabajador solo las pueda retirar al cesar de su empleo), Adicional estos el empleador otorgara un seguro de vida a su colaborador una vez este último cumpla con un tiempo de vinculación en la empresa de 4 años.

En comparación para un empleador es más económico contratar al personal en Colombia, como se pudo observar anteriormente, la carga laboral es menor en este país, el empleado tiene derecho a menos días de vacaciones y si el empleado decide laborar el 50% permitido por la ley, al empleado solo habrá que cancelar el doble del correspondiente pago a diferencia del pago triplicado que se debe asumir en el país vecino.

Debido a la alta carga laboral en Perú como consecuencia según la “Sociedad Nacional de Industrias (SNI), el problema de la alta informalidad laboral que afecta al 72% de la PEA”[4] puesto que ser informal es más económico para las empresas impulsando el crecimiento de la informalidad dentro de la nación. Otra derivación de este alto porcentaje es el mal manejo de los

sistemas de fiscalización ya que no es equitativo, donde en promedio se están fiscalizando tres veces al año las grandes empresas, mientras que las "MIPYMES se efectúan solo sobre el 0.1% de estas empresas, 1,800 inspecciones al año en 1.7 millones de MIPYMES (la mayoría de las cuales son informales)"[4].

Las multas otorgadas durante las fiscalizaciones laborales en Perú más frecuentes son impuestas por el no registro de un empleado en la Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo la cual equivale a S/. 46.494. "El 06 de agosto de 2017 se publicó el Decreto Supremo 015-2017-TR, que modifica el reglamento de la Ley General de Inspección General de Trabajo. Las modificaciones reducen las multas por infracciones labórales en más de 50% para las 3 categorías: Microempresa, Pequeña empresa, No Mipyme"[5]

Un ejemplo que manifiesta la gravedad del mal ejercicio de los controles administrativos, ocurrió hace un tiempo atrás, gracias a la cantidad de empleos informales del país vecino, fue el incendio de las Malvinas, una bodega se incineró en horas de la noche con varios trabajadores encerrados, los cuales estaban trabajando para una compañía registrada con otra actividad económica a la que estaban realizando las víctimas de la catástrofe, adicional a esto, sólo tenían un empleado formal registrado en la Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo.

[4] Sociedad Nacional de Industrias (SIN). 2017. Solo una empresa en Perú recibió una multa laboral en el 2016. Recuperado de: www.sni.org.pe
[5] Noticiero contable. 2017. Multas Laborales en una inspección laboral. Recuperado de: www.noticierocontable.com

En Colombia, según el DANE los trabajadores informales "Para el trimestre móvil mayo - julio de 2017 el porcentaje de ocupados que cotizaba a pensión en las 13 y 23 ciudades y áreas metropolitanas fue 50,8% y 49,4% respectivamente"[6], aunque durante el año en mención estos porcentajes aumentaron con proporción al año inmediatamente anterior los cuales representaban el 47,8% y 48,8%, casualmente esta cifra sigue siendo menor con respecto a nuestro país vecino, pero es un porcentaje elevado ya que la mitad de la población laboralmente activa en nuestro país tiene trabajos informales.

Empleados del Servicio Domestico

Los empleados de servicio doméstico pertenecen a esa categoría, por desempeñarse en tareas como, jardinería, servicios de aseo, cuidado de niños y demás labores que puedan ser realizadas en el lugar de trabajo y descritas en el contrato laboral regido bajo las normas mínimas vitales; acuerdo de voluntades, remuneración, subordinación y cumplimiento de horario. En Colombia su control, vigilancia y reglamentación está bajo la dirección general del Ministerio de Trabajo, y sus derechos se establecen como los mismos para cualquier otro trabajador; En Perú se encuentran legislados bajo la Ley de los Trabajadores del Hogar No 27986, con control del Ministerio de Trabajo y prevención del empleo, que a su vez delega labores de fiscalización y supervisión a la Superintendencia Nacional de Fiscalización (SUNAFIL), la cual tiene por objeto

[6] DANE. 2017. Para el trimestre móvil mayo– julio de 2017 la proporción de ocupados informales en las 13 y 23 ciudades y sus áreas metropolitanas fue 47,3% y 48,5% respectivamente, el nivel más bajo desde que hay cifras comparables. Recuperado de www.dane.gov.co

velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo.

Según cifras del Ministerio de Trabajo en Colombia hay 750.000 trabajadores dedicados al Servicio Doméstico, de las cuales 700.000 son mujeres, entre las que se incluyen Jardineros, choferes, niñeras, y Mayordomos; Si se necesita de estos servicios por días o de manera semanal o mensual, se debe tener en cuenta que tienen los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador, por lo que se deberá pagar todas las prestaciones de ley a las que hay lugar tales como salud, pensión, primas, cesantías, vacaciones, dotación o el subsidio de transporte de manera proporcional a los días trabajados.

La legislación laboral es clara en prohibir que se pague a una persona por sus servicios domésticos un pago inferior al salario mínimo legal vigente al momento de su contratación, por lo que si se decide contratar por días, no podrá cancelársele menos de $24.590 para el año 2017, en la eventualidad de que el trabajador y empleador no hayan convenido estos pagos, deben ajustar la situación cumpliendo con lo que dice la Ley, de lo contrario, existen dos caminos: intentar conciliar o demandar ante un juzgado laboral.

En Perú de acuerdo a un informe de la Defensoría del Pueblo (Serie Informes de Adjuntía Informe No 007–2013-DP/ADM) las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado también constituyen un importante grupo laboral que está conformado por 406,000 trabajadoras y trabajadores, compuesto mayoritariamente por mujeres (alrededor del 95%), y tan solo el

23,4% se encuentra formalizado, es decir que la proporción es de tan solo 2 de cada 10 personas que gozan de todos los beneficios de la formalización laboral; es de resaltar que las obligaciones por parte de del empleador son más drásticas que en Colombia, por ello la alta tasa de informalidad.

Entre las principales responsabilidades está la de proporcionar alimentación y alojamiento al trabajador del hogar, los cuales no constituyen parte de su remuneración. Pero, además, deben cumplir con afiliar a su trabajador y sus derechohabientes (cónyuge, convivientes e hijos) al Seguro Social de Salud siempre que laboren una jornada mínima de 4 horas diarias, para ello, el empleador deberá inscribir al trabajador en el Registro de Empleadores/Trabajadores del Hogar. De esta forma podrá realizar los aportes a Salud para que su trabajador acceda al servicio de salud. Dicho aporte equivale al 9% de la remuneración mínima vital y está a cargo del empleador.

El registro, así como otros trámites (actualizaciones, bajas u otras circunstancias) deberán realizarse en las intendencias, oficinas zonales o en los centros de servicios al contribuyente de la SUNAT en donde se encuentre el centro laboral que declara el empleador por cada trabajador del hogar.

“El plazo para la inscripción del empleador a sus trabajadores es de 30 días calendarios siguientes al inicio del vínculo laboral. En caso de que el trabajador no cuente con DNI (El equivalente a Cedula en Colombia), se entenderá extendido el plazo en 15 días calendario, con la

finalidad que proceda a la tramitación de su documento de identidad ante RENIEC (Res. No 191-2005-SUNAT).”[7]

A pesar de los esfuerzos que realizan ambas naciones, se conocen de casos en que a los empleados del servicio doméstico se les desmejoran notablemente sus mínimos vitales, llegando a incurrir en delitos como trata de personas, esclavitud y otras formas de explotación como el caso que ha revelado las condiciones inhumanas en las que laboran miles de peruanos, que tiene como protagonista a Patricia Huamán Aguilar, de 18 años. Procedente desde el Cusco hace seis meses con la promesa de un sueldo de S/.800 a cambio de su trabajo doméstico. Sin embargo, no fue lo que esperaba ya que, en el lugar de trabajo, una casa de San Borja, Patricia era humillada por su empleador, por su condición andina, y explotada laboralmente en una extensa jornada laboral diaria de 19 horas. Con un pago de tan solo 20 soles semanales. Lo peor era que mientras sus empleadores salían a trabajar Patricia era encerrada.

Colombia no se encuentra ajena a esta realidad ya que de las mujeres que logran superar los obstáculos y conseguir un empleo se enfrenta a grandes desigualdades. No solo porque sus salarios son inferiores al de los hombres en un 20,4%, según las cifras oficiales, sino también porque se concentran en posiciones dentro del mercado laboral poco favorables como el de cuenta propia y el servicio doméstico o como trabajadoras familiares sin remuneración. Además, en sectores de la economía que promueven empleos precarios: el 66% de las ocupadas se ubica en el comercio, hoteles, restaurante, servicios comunales, sociales y personales. Colombia tiene una de las tasas de informalidad en el empleo femenino más altas del continente (60%).

[7] La ley. 2017. ¿Cuáles son los derechos laborales de las trabajadoras del hogar? Recuperado de: www.laley.pe

Sobre este punto es de señalar que, con la adopción del Convenio 189 de la OIT en la centésima Conferencia Internacional de Trabajo se ha abierto un espacio importante para el debate público sobre la materia, pues este tratado establece que los Estados parte deben adoptar medidas con la finalidad de asegurar la igualdad de trato, respecto de sus derechos laborales, de las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado; a la fecha, este Convenio ya cuenta diez ratificaciones, cinco de las cuales corresponden a países del continente americano. Perú y Colombia no han sido ajenos a este debate y diversas instituciones entre ellas, las Defensorías del Pueblo viene pronunciando a favor de su ratificación, a fin de asegurar condiciones de trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del hogar. Asimismo, se ha destacado la importancia de que se acojan los criterios expresados en la Recomendación 201, que complementa las disposiciones del citado Convenio.

En Perú, la legislación laboral que regula los derechos y deberes de la relación entre empleados y empleadores, por los organismos que el estado a delegado, muestra un impacto alto en la informalidad ya que, aunque esta economía va en vía de desarrollo, la fuerte carga prestacional a la que se exponen los empresarios al contratar empleados de manera formal ocasiona que la rentabilidad al final de cada periodo no sea la esperada.

El empleo de manera formal no sólo goza de protección legal por medio de contratos debidamente registrados, sino que genera estabilidad no solo para el trabajador si no para su familia por medio de las prestaciones sociales salud, para el núcleo familiar, bienestar a través de

Cajas de Compensación, Pensión al momento de jubilarse entre otras; y se convierte en la base de una economía sólida en cada nación.

Para dar por terminada esta comparación, entre las leyes laborales de Colombia y Perú, sostenemos que los inversores en el momento de crear una empresa en cualquiera de los países mencionados, deben tomar sus decisiones, fundados en los costos del personal y teniendo completo conocimiento de las principales leyes que se deben cumplir y así obtendrán mayor rentabilidad del negocio en el que van a invertir, también incluyendo a las personas del común, quienes buscan oportunidades de trabajo en el exterior, proponemos la responsabilidad de estar al tanto de la comprensión de sus derechos en cada país, para la toma de una decisión adecuada en cuanto a dónde tendrían mayores beneficios laborales e individuales como ser humano.

Conclusiones

- Las normas laborales de los dos países en mención no difieren en muchas características como lo son las exigencias y especificaciones de los contratos, sin embargo, en Perú, la regulación de estas leyes no es tan exigente ya que el porcentaje de trabajadores informales supera el 50% del total de población activa y estos no son controlados por los entes reguladores, teniendo como consecuencia condiciones laborales inseguras para los empleados y salarios menores a mínimo vital establecido por ley.
- Las condiciones de la legislación laboral colombiana ofrecen mejores indicadores económicos de rentabilidad y estabilidad para el empleado ya que en comparación con Perú, se realiza de manera más consciente y responsable estudios de inflación y proyecciones de economía para determinar el Salario mínimo legal, por otro lado, la carga laboral de Colombia es menor y tiene como beneficio adicional mayor extensión en el tiempo que se puede establecer en los contratos a término fijo.
- Por el alto porcentaje de informalidad que se presenta en Perú, los empleados que realizan actividades de servicio doméstico quienes constituyen el sector básico de fuente de empleo de los países, y se componen como un conjunto especial de trabajadores que en algunos aspectos se les otorga un tratamiento diferencial en el código laboral lo que ha llevado a que disfruten de menos beneficios que el resto de trabajadores y en Perú los beneficios de esta categoría de trabajadores son menores en paralelo con Colombia

Recomendaciones

A lo largo de este trabajo se han presentado características importantes a nivel laboral de Colombia y Perú, para brindar un contexto general; es recomendable que se realice una profundización en otros aspectos de la economía, como en el sector específico en el que se quiere incursionar, el cambio del dólar, y los retornos de las inversiones, debido a que el comportamiento de los mercados sufren constantes cambios no solo por políticas internas si no aspectos mundiales como el desempeño de las Bolsa de Valores, relaciones políticas, y otros datos macroeconómicos.

Si se requiere ampliar la información se debe acudir a las entidades reguladoras que en cada país se tiene sobre la legislación laboral y su aplicación en el territorio nacional.

Bibliografía

- **DANE.** 2017**.** Para el trimestre móvil mayo– julio de 2017 la proporción de ocupados informales en las 13 y 23 ciudades y sus áreas metropolitanas fue 47,3% y 48,5% respectivamente, el nivel más bajo desde que hay cifras comparables. Recuperado de www.dane.gov.co
- **La ley**. 2017. ¿Cuáles son los derechos laborales de las trabajadoras del hogar? Recuperado de: www.laley.pe
- **Ley de los Trabajadores del Hogar No 27986 (Peru).** Capítulo 1 Articulo 1- 13.
- **Ley General del trabajo (Colombia).** Capitulo IV, Articulo 17, Articulo 18, Articulo 19
- **Ministerio de trabajo (Colombia).** 2016. Código Sustantivo del trabajo. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co
- **Noticiero contabl**e (Peru). 2017. Multas Laborales en una inspección laboral. Recuperado de: www.noticierocontable.com
- **Perú 21.** 2017. Explotación laboral crece y no se fiscaliza, no hay cifras del trabajo forzoso. Recuperado de: www. peru21.pe
- **Sociedad Nacional de Industrias (SIN)**. 2017. Solo una empresa en Perú recibió una multa laboral en el 2016. Recuperado de: www.sni.org.pe
- **Tu salario.** 2017. Trabajadores del hogar en Perú. Recuperado de: www.tusalario.org
- Principios de macroeconomía. Un enfoque de sentido común, Rivera I, Editorial PUCP, 2017. Lima
- **Ley de los Trabajadores del Hogar No 27986 (Peru).** Capítulo 3 Articulo 15- 17.

Bogotá D.C., 22 de Septiembre de 2017.

Señores
Dirección Académica y Empresarial
UNIEMPRESARIAL
Ciudad

Respetados Señores:

Por medio de la presente hago entrega del trabajo de grado para optar al título de Contador Publico

Cordialmente,

Jennifer Vivas Usaquen
C.C. 1.014.188.481 Btá

Karen Elizabeth Beltran Gutierrez.
cc 1.022.997.670 Btá

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE DOCUMENTO DE OPCIÓN DE GRADO

TITULO COMPLETO	
Equivalencias de la legislación laboral Colombiana y Peruana.	
AUTORES	
Apellidos completos	**Nombres completos**
Vivas Vasquez	Jennifer
Beltran Gutierrez	Karen Elizabeth
TUTOR DE TRABAJO DE GRADO	
Apellidos completos	**Nombres completos**
Ballen Gaiavito	Efren.
PROGRAMA ACADÉMICO	
Nombre del programa	**Tipo de programa (marque con una x)**
Contaduria Publica.	**Pregrado** x
	Especialización
	Maestría

CIUDAD	AÑO DE PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO	NÚMERO DE PÁGINAS
Bogotá	2017	17

PALABRAS CLAVES	
Español	**Inglés**
Servicio Domestico	Domestic Service
Contratos de trabajo	Employment Contracts
Legislación laboral	Labor benefits
Ministerio de trabajo	Ministry of Labor
Remuneración Economica	Financial Remuneration
Beneficios Laborales	Labor Legislation

RESUMEN
(Máximo 250 palabras)

La legislación laboral en los paises descritos en el titulo de este articulo no presenta grandes diferencias ya que las dos tienen como finalidad proteger la integridad y seguridad de los empleados por intermedio de las leyes y normas, adicional a esto buscan el punto medio entre los beneficios para los empleados y los empleadores.

Entre estos diferentes aspectos a tratar se evidencia que en Perú la carga economica laboral que afrontan los empleadores al contratar un empleado formal es mayor que la carga impuesta en colombia, trayendo como consecuencia un alto porcentaje de trabajo informal, por otro lado los aspectos generales de los contratos laborales comunes y de servicio domestico no muestran diferencias significativas entre los dos paises suramericanos, pero apesar de que en el pais vecino hay mas entidades gubernamentales que regulan las leyes laborales, la fiscalización presenta un alto deficit.

LICENCIA DE USO A FAVOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ – UNIEMPRESARIAL, POR PARTE DE ESTUDIANTES.

Los suscritos

Karen Elizabeth Beltran Gutierrez con C.C. N° 1.022997.670

Jennifer Vivas Urzaquen con C.C. N° 1.014.188.481,

_____ con C.C. N° _____

actuando en calidad de autor(es) de la (obra), (el trabajo de grado), (presentación), (conferencia), (escrito en general, que lleva por título Equivalencias de la legislación laboral Colombiana y Peruana.

elaborada para efectos de _____ (optar por el título) (participar en el seminario o evento), de Contaduría Pública (Programa académico)

Hago entrega a UNIEMPRESARIAL de una copia de dicho trabajo académico en formato digital o electrónico (CD-ROM, etc.) otorgando licencia o autorización de uso sobre la misma, para que en los términos de la Decisión Andina 351, la Ley 23 de 1982 y demás normas aplicables, realice los actos de explotación de los derechos patrimoniales y de manera especial, para que la divulgue, reproduzca, comunique al público y la ofrezca en préstamo al público. La presente licencia o autorización se extiende no solo a la fijación en medio o formato físico, analógico o material, sino también al medio virtual, electrónico, óptico, usos de red, Internet, extranet, intranet, repositorio institucional y demás formatos conocidos o por conocer.

El autor de la obra, manifiesta de igual manera que la obra objeto de esta licencia o autorización de uso es creación original y que se realizó sin infringir los derechos de autor que le correspondan a terceros.

PARÁGRAFO: Si llegase a presentarse cualquier tipo de reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en mención, asumiré la responsabilidad, dejando indemne a UNIEMPRESARIAL y saliendo en defensa de los derechos aquí autorizados.

Para constancia se firma el presente documento en Bogotá, el año 2017 del mes Septiembre a los 22 días.

FIRMA

Firma _____ C.C. 1.022.997.670

Firma _____ C.C. 1014198481 bta

Firma _____ C.C. _____